UITVOERINGSRAPPORTAGE IMPLEMENTATIEPLAN

KORPS POLITIE CURACAO

Nr. : 16
Periode : 1 april t/m 30 juni 2015
Opgeleverd : 17 juli 2015

Omschrijving rapportage	Rapportageperiode	Uiterste inleverdatum
14e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2014	15 januari 2015
15e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2015	10 april 2015
16e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2015	10 juli 2015
17e Uitvoeringsrapportage	Juli-september 2015	9 oktober 2015
18e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2015	15 januari 2015
19e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2016	15 april 2016
20e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2016	15 juli 2016
21e Uitvoeringsrapportage	Juli – september 2016	14 oktober 2016
22e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2016	13 januari 2017

Inhoudsopgave

Inleiding

Het onderhavige document betreft een rapportage van de stand van zaken voor wat betreft de implementatie van het Gereorganiseerde Korps politie Curaçao. De volgende ontwikkelingen en voortgangen worden hierin behandeld:

- Bezetting Korpsleiding
- Ontwikkeling van leiderschap binnen het korps
- Opleidingen
- Voortgang Plaatsingsprocedure
- Bouwprojecten

Bezetting Korpsleiding

Zoals alom bekend is, heeft het Korps Politie Curaçao geen stabiele korpsleiding en managementteam gehad in de afgelopen jaren. Het ontbreken van een stabiele korpsleiding en managementteam heeft gevolgen gehad voor de continuïteit in leiding en ontwikkelingen gehad.

In de periode april tot en met juni 2015 waren er twee noemenswaardige "ontwikkelingen" binnen de korpsleiding:

1. Normalisatie structuur Topkader
2. Uitdiensttreding Plaatsvervangend Korpschef

Paragraaf 1 Normalisatie structuur Topkader

In het jaarverslag Veranderteam KPC 2014 is uitvoerig gesproken over leiderschapsdeficit. Gezien de planning van de implementatieactiviteiten, was leiderschap onontbeerlijk. In verband hiermede, is de aansturingscapaciteit van het KPC in het jaar 2013 versterkt door het uitbreiden van het managmentteam met de 5 divisiehoofden ('***E**xtended **M**anagement **T**eam*').

Vervolgens werd er in het jaar 2014, onder leiding van de toenmalige waarnemend Korpschef twee trekkers aangewezen voor basispolitiezorg, respectievelijk opsporing.

Ondanks de positieve bedoelingen om de aansturingscapaciteit te versterken, waren beide pogingen niet conform het Inrichtingsplan dat geïmplementeerd moest worden en brachten beide meer onduidelijkheid, dan duidelijkheid.

Met ingang van 1 mei 2015 is besloten dat de topstructuur van het KPC in overeenstemming wordt gebracht met het Inrichtingsplan en met op dat niveau uitgereikte kennisgevingen definitieve plaatsing.

Paragraaf 2 Uitdiensttreding Plaatsvervangend Korpschef

In de uitvoeringsrapportage nr. 15 over de periode januari tot en met maart 2015, is de invulling van beide functies van de Korpsleiding gerapporteerd.

Echter in de maand juni heeft de heer J.G.G. Ilario besloten om zijn carrière, met ingang van 1 juli 2015, elders binnen de overheid voor te zetten.

Met deze wijziging, is de invulling van de Korpsleiding en Managementteam, als volgt:

Functie	Invulling
Korpschef	ingevuld per 1-1-2015
Plv. Korpschef	waarneming door Korpschef
Hoofd Politiedienst	waarneming
Hoofd Recherche-en Informatiedienst	ingevuld
Hoofd Bedrijfsvoering	waarneming

Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps

De wijze waarop in het eerste kwartaal van 2015 gestuurd werd, lag in een combinatie van overlegstructuur, versterking interne communicatie en vorming. Dezelfde wijze van sturing werd voortgezet in het tweede kwartaal maar is geïntensiveerd door middel van doelstellingen.

Voor de ontwikkeling van leiderschap binnen het korps, waren in het tweede kwartaal, de volgende noemenswaardige ontwikkelingen:

1. Verduidelijking van de koers
2. Vaststelling van veiligheidsthema's
3. Introductie Capaciteitsmanagement
4. Intensivering werkoverleggen
5. Start leiderschapstraject

Paragraaf 1 Verduidelijking van de koers

De voornoemde wijze van sturing, zoals uitgelegd in de uitvoeringsrapportage nr. 15, heeft tot het inzicht geleid dat hetgeen het meest in het implementatietraject ontbrak, was een heldere, gedeelde visie.

Het Korps Politie Curaçao heeft zich voorgenomen om Informatiegestuurd te zullen werken en heeft een Inrichtingsplan gemaakt dat een dergelijk werkconcept zou kunnen dragen. Daarentegen is pas in het jaar 2013 begonnen met de implementatie van hetgeen beschreven werd in het jaar 2009-2010.

Al snel bleek dat bepaalde aspecten van het Inrichtingsplan niet (meer) passen onder de omstandigheden waarin het korps zich in 2013 bevond.

Een eenvoudig voorbeeld:
In het oude KPC was er een functie Medewerker Wijkteam. In deze functie waren de taken opgenomen voor zowel handhaving- als noodhulpactiviteiten. In realiteit was het korps voornamelijk bezig met noodhulp. Conform het Inrichtingsplan werden er binnen basispolitiezorg de functies voor Noodhulp en Handhaving separaat beschreven. Dit om te garanderen dat er aandacht besteed wordt aan beide taken. Echter gedurende de implementatiefase is gebleken dat de splitsing van deze taken op functieniveau, niet het gewenst resultaat heeft geleverd voor wat betreft de flexibele inzet van het personeel binnen de Wijkbureaus. Op basis hiervan is besloten om het personeel binnen de Wijkbureaus als Medewerker Noodhulp/Handhaving (voorlopig) te plaatsen.

Een grote valkuil aan het begin van de implementatie was het tegelijkertijd implementeren en evalueren van het inrichtingsplan. Hierdoor ontstond er een afkeer tegen het inrichtingsplan, terwijl het KPC dit inrichtingsplan moest implementeren. Het leek alsof er meer energie gestoken werd in "hoe het KPC eigenlijk eruit zou moeten zien" in plaats van implementatie van wat er is (het doen) en vervolgens evalueren en rapporteren.

Met de beslissing per 1 mei 2015 om de topstructuur van het korps in overeenstemming te brengen met het Inrichtingsplan, is er duidelijkheid gekomen in de koers die het korps vaart.

Paragraaf 2 Vaststelling veiligheidsthema's

In het tweede kwartaal van 2015 zijn de volgende veiligheidsthema's bepaald:

1. Roofovervallen
2. Woning- en bedrijfsinbraken
3. Diefstal van voertuigen
4. Geweldsdelicten
5. Verkeer

Elke veiligheidsthema is toebedeeld aan een portefeuillehouder die ervoor zorg zou moeten dragen dat deze thema's korpsbreed worden aangepakt zowel in repressie als in preventie.

Paragraaf 3 Introductie Capaciteitsmanagement

Conform het inrichtingsplan is lijnsturing één van de sturingsconcepten binnen het korps. Het gaat hierbij om het realiseren van doelstellingen met inzet van mensen en middelen binnen de afgesproken beheersmatige kaders, oftewel *capaciteitsmanagement*. Het IGP concept is voor lijnsturing van groot belang.

Op Korpsniveau zijn er, in het tweede kwartaal van 2015 geprioriteerde veiligheidsthema's bepaald. Om de realisatie van deze doelstellingen te bewaken, was het essentieel om een aanvang te maken met operationeel gedeelte van Capaciteitsmanagement, namelijk: roosteren en inzetten van personeel.

Naast het bepalen van geprioriteerde veiligheidsthema's, erkende het Management team dat het Korps niet langer zonder planningen die gebaseerd zijn op capaciteitsmanagement kan werken. Het ontbreken van planningen heeft negatieve gevolgen voor enerzijds de realisatie van de gestelde doelen voor wat betreft criminaliteitsbestrijding en anderzijds voor wat betreft de middelen van het korps.

In het jaar 2014 is er reeds gepoogd om capaciteitsmanagement in te voeren, beginnende bij één Wijkbureau. Maar helaas, ook hier was er sprake van een gebrek aan een helder gedeelde visie waardoor deze poging gestrand was.

Voor introductie van capaciteitsmanagement per 1 juli 2015, wordt het 8-stappenmodel van Kotter toegepast. Voor deze rapportage wordt tot en met stap 5 beschreven.

1. *Gevoel van urgentie*
   Het gevoel van urgentie was er al, gezien het gebrek aan planning en de resultaten. Aangezien het ontbreken van planning vooral belangrijk was voor de Wijkbureaus, is besloten om met de implementatie te beginnen bij de Wijkbureaus en wel met ingang van 1 juli 2015.

2. *Leidend team*
   Een team werd samengesteld bestaande uit functionarissen van HRM en ICT voor wat betreft het systeem dat ontwikkeld moest worden en verder ook de leiding van Politiedienst voor wat betreft de wijze van implementatie.

3. *Visie en strategie*

Met "sturen op basis van informatie" en 'management and control' in gedachten zijn alle voorbereidende activiteiten uitgevoerd. De gekozen strategieën waren eenvoudig:

- Een gefaseerde invoering beginnende bij de Wijkbureaus
- Het versterken van de informatiepositie van de Hoofden Wijkbureaus, want op basis van informatie moeten zij hun Wijkbureaus sturen.
- Het creëren van een "wij-gevoel" onder de Hoofden Wijkbureaus aangezien samenwerking op dit niveau voordelig is voor criminaliteitspreventie en –bestrijding op Curaçao.
- En de doorontwikkeling van de dienstroosters op een wijze die effectief is qua gebruikersvriendelijkheid en productie van managementinformatie.

4. *Communicatie*

In de voorbereidingsfase zijn er diverse presentaties gehouden beginnende bij de Leiding van Politiedienst en Unithoofden van Politiedienst. Na deze presentaties waarin de visie en strategieën van het korps, betreffende capaciteitsmanagement, benadrukt werden, volgde er een serie van werkoverleggen binnen Politiedienst en leidend team waarin informatie werd gedeeld voor een soepele introductie.

5. *Draagvlak*

Aangezien capaciteitsmanagement een 'management tool' is, werd er in de voorbereidingsfase gebruikt gemaakt van de verkregen informatie en ervaren knelpunten om beleidsregels te stellen en/ of te herzien. De volgende instructies werden als eersten voorbereid:

- de standaardisatie van de mutatiecodes voor alle mogelijke 8-urige diensten. Dit aangezien in de afgelopen jaren verschillende mutatiecodes en diensttijden werden toegepast die niet overal gelijk waren.
- de beleidregels voor het roosteren en inzetten van personeel, inzetten van dienstgoederen, het gebruik van financiële middelen.
- het nieuwe formulier declaratie overwerkuren voor verwerking van alle verrichte overwerkuren in plaats van overwerkbrieven per activiteit, met beleidsregels betreffende controle door de leidinggevende. Het nieuwe formulier is op het netwerk geplaatst en alle andere modellen zijn van het netwerk gehaald.

Tot heden is het gebruikelijk dat elke ploeg binnen een Wijkbureau een eigen rooster maakt voor het personeel van die ploeg. In de toekomst worden de roosters centraal opgesteld door een planner van Unit HRM, onder leiding van Politiedienst. Vele leidinggevenden hebben gedacht dat zij geen rol meer spelen in het plannen van hun personeel. Om dit proces van leveren van informatie voor behoefte en ondersteunen door middel van plannen te verhelderen, is er voor de volgende aanpak gekozen:

- De Wijkbureaus moesten hun eigen opgestelde roosters voor juli 2015 inleveren

- Deze roosters werden geconverteerd tot een geheel met gebruik van de standaard coderingen voor de diensttijden

- Een overzicht werd gepresenteerd van de geplande bezetting per dienst die vervolgens vergeleken kon worden met de criminaliteitscijfers
- Na akkordering van Politiedienst werden deze roosters verwerkt per ploeg en geplaatst in een bestand dienstroosters die toegankelijk is voor elke teamleider en Hoofd Wijkbureau

Paragraaf 4 Intensivering werkoverleg

Zoals reeds vermeld werd in de uitvoeringsrapportage nr. 15, heeft het korps geen formeel overlegstructuur.

Naast de reeds lopende Korpsmanagementoverleg (KMT), zijn in het tweede kwartaal van 2015, de volgende overleggen geïntroduceerd / geïntensiveerd:

1. Veiligheidsoverleg
2. Overleggen binnen Politiedienst en Recherche- en Informatiedienst
3. Overleg KPC en Openbare Ministerie

Ad. 1 Veiligheidsoverleg

In de aftrap van dit eerste Veiligheidsoverleg, zijn de volgende punten gepresenteerd aan de doelgroep.

- Criminaliteitsanalyse eerste kwartaal 2015
- Geprioriteerde veiligheidsthema's
- Introductie Capaciteitsmanagement

De doelgroep was: het Management team, diensthoofden, divisiehoofden en Unithoofden PD en RID.

Ad. 2 Overleggen binnen Politiedienst en Recherche- en Informatiedienst

Met de presentatie van geprioriteerde veiligheidsthema's en de introductie van Capaciteitsmanagement, zijn de overleggen geïntensiveerd binnen Politiedienst en Recherche- en Informatiedienst.

In zowel Politiedienst als Recherche- en Informatiedienst wordt er een positieve 'drive' ervaren onder de leidinggevenden.

Ad. 3 Overleg KPC en Openbare Ministerie

In het tweede kwartaal werd overleg met Openbare Ministerie (OM) gestructureerd. In dit overleg worden de leefbaarheid en veiligheid op Curaçao besproken.

Het doelgroep van dit overleg is: het managementteam van KPC en het managementteam van OM.

Paragraaf 5 Ontwikkeling van leiderschap

Zoals in de uitvoeringsrapportage nr. 15 is uitgelegd, is de leidersontwikkeling in het tweede kwartaal van 2015 begonnen. De eerste module was Persoonlijk (en inspirerend) leiderschap.

Alle leidinggevenden binnen het korps werden uitgenodigd voor deelname aan de eerste module dat in de maand mei 2015 is begonnen. De groepen waren verdeeld over 3 niveaus: strategisch, tactisch en operationeel.

Deze eerste module begon met een persoonlijkheidstest voor inzicht en vervolgens werden verschillende thema's behandeld.

De leidinggevenden die hieraan hebben deelgenomen hebben de module positief ervaren.

Dit traject valt immers ook onder deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel.

Opleidingen

Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel

Doelstelling:
Het KPC beschikt over voldoende gekwalificeerde personeelsleden om de taken op een professionele wijze uit te voeren.

In het tweede kwartaal van 2015 zijn de volgende vormingsactiviteiten georganiseerd voor zittend personeel:

Opleiding	**aantal**
Bijscholing BPO voor ex-UCB'ers	17
Leiderschapstraject Module Persoonlijk Leiderschap	80
Cursus	
Omscholing Glock	32
Procesverbaal en Nederlands	14
Mentorencursus voor Grensbewaking	8
Workshop Algemene Beschouwing LAR + LTU	8
Workshop LV administratieve rechten + LTU	8

Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel

- *Recherche Assistent*

  Stand van zaken:
  De kandidaten zijn geworven, maar nog niet geselecteerd. Start van de opleiding is gepland in kwartaal 3 van 2015.

- *Calltakers*
  De kandidaten zijn geworven, maar nog niet geselecteerd. Start van de opleiding is gepland in kwartaal 3 van 2015

Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam

Opleiding Mobiele Eenheid:
In het tweede kwartaal van 2015 zijn er geen activiteiten ondernomen voor Mobiele Eenheid

Opleiding Hondenbrigade:
In het tweede kwartaal van 2015 zijn er geen activiteiten ondernomen voor Hondenbrigade.

Opleiding Arrestatieteam:
In april 2015 is er een groep van 10 kandidaten geselecteerd om de opleiding voor Arrestatieteam te volgen. Helaas hebben alleen 4 kandidaten de opleiding succesvol afgerond.

Het vereist materiaal is nog niet aangeschaft.

Voortgang Plaatsingsprocedure

Paragraaf 1 Voortgang Bezwarenprocedure

In het tweede kwartaal van 2015 heeft de Bezwarencommissie haar werkzaamheden afgerond. Het personeel die zich niet kan vinden in het advies van de Bezwarencommissie, kunnen een verweer indien bij het Gerecht in eerste Aanleg.

Paragraaf 2 Vacaturecommissie

In de tweede kwartaal van 2015 is er een nieuwe Vacaturecommissie in het leven geroepen die de in 2013 opengestelde vacatures in behandeling moeten nemen.

Helaas is dit traject nog niet afgerond en de nadelen die hieraan verbonden zijn, verstoren de implementatietraject binnen het korps.

Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit

Het Besluit Rechtspositie Politie Curaçao 2013 is nog niet geformaliseerd.

Bijlage 1: Realisatie Uitvoering Implementatieplan KPC